

Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19

Marsella Septiani¹, Sutarto Wijono²

^{1,2} Department of Psychology, Fakultas Psychology, Satya Wacana Christian University, Indonesia

Email: ¹ marsellasept@gmail.com, ² sutarto.wijono@uksw.edu

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 15/08/2022

Revisi 18/08/2022

Diterima 01/09/2022

Keyword:

Perceived Organizational Support (POS);
Job Satisfaction;
Employees

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between Perceived Organizational Support (POS) and Job Satisfaction (Job Satisfaction). This study used a quantitative approach and used the Quota Sampling technique with 100 respondents. The data collection method uses a 16-item Perceived Organizational Support Survey and a 36-item Job Satisfaction Survey. The data analysis technique uses the Spearman Rank correlation test. The results show that the value of the sig. (1-tailed) = 0.000 (<0.05) and the value of $r = 0.819$ and the value of R Square (r^2) = 0.874 which explains that the contribution of the Perceived Organizational Support (POS) variable to Job Satisfaction (Job Satisfaction) is 87.4%. The results of this study show a strong and significant positive relationship between Perceived Organizational Support (POS) and Job Satisfaction (Job Satisfaction).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Perceived Organizational Support (POS) Dengan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik Quota Sampling dengan 100 responden. Metode pengumpulan data menggunakan Survey Perceived Organizational Support 16 item dan Job Satisfaction Survey 36 item. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Hasil menunjukkan bahwa nilai sig. (1-tailed) = 0.000 (<0.05) dan nilai $r = 0.819$ serta nilai R Square (r^2) = 0.874 yang menjelaskan bahwa sumbangan variabel Perceived Organizational Support (POS) terhadap Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) sebesar 87.4%. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara Perceived Organizational Support (POS) Dengan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction).

Kata Kunci

Perceived Organizational Support (POS);
Kepuasan Kerja;
Karyawan

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

Korespondensi:

Marsella Septiani

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi
Universitas Kristen Satya Wacana
Email: marsellasept@gmail.com



PENDAHULUAN

Pada dewasa ini dunia telah memasuki era revolusi industri 4.0 artinya bahwa dunia telah mengalami perubahan pada berbagai bidang. Abdullah (2019) mengungkapkan perubahan yang terjadi pada era revolusi industri saat ini seperti penggunaan permainan digital, digitalisasi pemakaian atau uang (*e-money*), berkembangnya film berbasis digital serta pemakaian media digital (*e-media*). Beberapa negara lain juga turut dalam menciptakan dan mewujudkan konsep industri 4.0 dengan berbagai istilah misalnya *Smart Factories*, *Industrial Internet of Things*, *Advanced Manufacturing* atau *Smart Industry*.

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Kominfo (2020) bahwa terdapat lima pilar utama dalam era revolusi industri 4.0 yaitu *Big Data*, *Internet of Things*, *Additive Manufacturing*, *Artificial Intelligence* dan *Cloud Computing*. Selain harus menghadapi perubahan-perubahan di era industri 4.0, saat ini dunia juga harus menghadapi masa pandemi yang terjadi yaitu adanya virus Covid-19. Collings., et al (2021) mengungkapkan bahwa adanya virus ini menyebabkan dunia mengalami masa krisis yang mengakibatkan sumber daya manusia (SDM) menjadi pusat respon secara global. Perubahan yang terjadi juga berdampak pada sebuah instansi atau organisasi. Salah satunya adalah RS. X Surakarta.

RS. X Surakarta merupakan sebuah Rumah Sakit swasta yang berada di kota Surakarta dimana ada sejumlah karyawan yang bekerja di dalamnya yang terdiri dari karyawan medis dan non-medis. Berbagai perubahan yang terjadi di era saat ini, menyebabkan perasaan puas dalam bekerja menjadi atribut penting bagi manusia terutama bagi sebuah instansi. Organisasi harus bertindak dan menjalankan fungsinya dengan baik untuk menciptakan serta mempertahankan kepuasan kerja sumber daya manusia di dalamnya.

Kepuasan kerja merupakan bentuk dari deskripsi perasaan dan persepsi karyawan yang bersifat positif maupun negatif. Spector (1997)

mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi perasaan positif individu terhadap pekerjaan mereka dan kepuasan kerja ini mengarah pada sejauh mana karyawan suka (puas) ataupun tidak suka (tidak puas) terhadap pekerjaan mereka. Bagi organisasi, kepuasan kerja menjadi masalah yang penting dalam setiap perusahaan. Sedangkan bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan respon yang ditimbulkan karena adanya sikap yang diterima selama bekerja. Beberapa aspek yang berpengaruh terhadap munculnya kepuasan kerja dibuktikan melalui *polling* Gallup pada tahun 2018 (Martin, 2020) seperti rekan kerja, keamanan fisik, tunjangan, serta rencana pensiun.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada 17 Januari 2022 kepada 7 orang karyawan RS. X, ditemukan bahwa 3 dari 7 karyawan merasakan penurunan tingkat kepuasan kerja selama masa pandemik yang disebabkan oleh beberapa faktor. Atas dasar fenomena-fenomena tersebut, diketahui bahwa terdapat masalah terkait kepuasan kerja karyawan PT. X.

Penulis melihat bahwa tingkat kepuasan kerja di RS. X Surakarta merupakan penelitian yang penting dan harus dianalisis sehingga pimpinan instansi dapat mengevaluasi proses kerja karyawan pada perusahaan. Terutama pada masa pandemi Covid-19 saat ini yang menjadi sebuah ancaman baru karena instansi memiliki sumber daya di dalamnya. Hal tersebut juga dikatakan oleh Frempong et al., (2018) bahwa semua industri menganggap karyawan sebagai SDM yang sangat diperlukan untuk kemajuan industri yang bergantung pada tingkat kepuasan karyawan. Dalam sebuah organisasi, perusahaan yang ingin berkembang harus mengelola SDM di dalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja (Ayu et al., 2018).

Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dapat berdampak positif dan negatif. Dampak positif dari karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah bahwa karyawan akan mampu meningkatkan retensi mereka, memiliki semangat yang tinggi serta mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik (Krisnaldy dkk, 2019), mampu mendorong karyawan untuk tidak berperilaku negatif seperti pencurian, korupsi, perusakan dan juga mampu mendorong kedisiplinan, kepatuhan, suka menolong serta inovatif (Sunarta, 2019). Sedangkan dampak negatif apabila seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah adalah pemogokan kerja Ineme & Ineme (2018), pengunduran diri atau *turnover*, terjadinya konflik kerja (Chau, 2019), tidak tercapainya kematangan secara psikologis yang menyebabkan karyawan frustrasi, karyawan cenderung akan sering melamun, rendahnya semangat kerja, merasa bosan serta lelah, memiliki emosi yang tidak stabil, ketidakhadiran karyawan (Krisnaldy dkk, 2019), keterlambatan atau bahkan kelambanan dalam bekerja serta munculnya perilaku menyimpang.

Ada berbagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya kepuasan kerja (*job satisfaction*), seperti faktor ekstrinsik yakni kondisi kerja misalnya tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, dan sumber pekerjaan, pembayaran, pekerjaan yang menuntut, rendahnya status pekerjaan dan sosial, harus bekerja dengan dua pekerjaan sekaligus dan rasa hormat (Soodman *et al.*, 2016), dan *perceived organizational support*. *Perceived Organizational Support* atau persepsi dukungan yang dirasakan menurut Rhodes & Eisenberger (2002) merupakan sikap yang timbul dan dirasakan oleh seorang karyawan terhadap sejauh mana organisasi/instansi tempat bekerja menghargai kontribusinya dan sejauh mana imbalan/penghargaan yang diterima sehingga karyawan memiliki penilaian bahwa organisasi tersebut peduli pada kesejahteraan mereka. Menurut Eisenberger *et al* (dalam Sudarma dkk., 2016) dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat diukur melalui indikator

dukungan atasan, penghargaan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawannya.

Beberapa penelitian terdahulu dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat keterkaitan antara *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Günay (2017), yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian terdahulu yang juga ditemukan oleh Afif (2018). Namun penelitian yang bersifat kontra pada kedua variabel ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2020) mengungkapkan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Ibrahim (2012).

Dari fenomena-fenomena yang ada, penulis bermaksud untuk meneliti hubungan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan Kepuasan Kerja pada karyawan RS. X Surakarta untuk melihat apakah terdapat hubungan yang signifikan terkait *Perceived Organizational Support* dengan Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan positif dan signifikan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di RS. X Surakarta. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan Kepuasan Kerja pada karyawan di RS. X Surakarta pada masa pandemi Covid-19. Semakin tinggi tingkat *Perceived Organizational Support* pada karyawan di RS. X Surakarta maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat *Perceived Organizational Support* pada karyawan di RS. X Surakarta maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan di RS. X Surakarta pada masa pandemi Covid-19. Semakin tinggi tingkat *Perceived Organizational Support* pada karyawan di RS. X Surakarta maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja

yang dirasakan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat *Perceived Organizational Support* pada karyawan di RS. X Surakarta maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di RS. X Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan non-medis di Rumah Sakit X Surakarta dengan jumlah populasi sebanyak 140 responden. Berdasarkan pada tabel Issac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% maka sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Nonprobability Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan dan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi.

Teknik yang digunakan adalah *Quota Sampling* dengan membagi sampel pada penelitian ini ke dalam karakteristik yang sama hingga jumlah (kuota) terpenuhi (Arikunto, 2014). Sehingga diperoleh sampel dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 55 orang (55%) dan perempuan 45 orang (45%).

Alat ukur *Perceived Organizational Support* (POS) yaitu skala *Survey Perceived Organizational Support* (SPOS) versi 16 item yang dikembangkan oleh Rhodes & Eisenberger (2002) akan di uji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan *try-out* terpakai. Berdasarkan uji validitas serta uji reliabilitas menggunakan teknik koefisien *Alpha Cronbach* diperoleh hasil sebesar 0,947 serta nilai *item correlation* total bergerak antara 0,581 hingga 0,837.

Variabel *Job Satisfaction* diukur menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang terdiri dari 36 item akan di uji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan *try-out* terpakai. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas diperoleh hasil diperoleh hasil sebesar 0.972 serta nilai *item correlation* total

bergerak antara 0.341 hingga 0.875. Sehingga dapat dikatakan kedua skala yang digunakan valid dan reliabel.

Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner dengan masing-masing item akan dikategorisasikan dengan menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif pilihan dengan nilai 1 = Sangat Tidak Setuju dan 4 = Sangat Setuju. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Spearman Rho* dengan bantuan aplikasi SPSS 21. Sebelum menguji korelasi, peneliti akan melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau sebaliknya (Nasrum, 2018). Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan yaitu ($p > 0.05$). Uji normalitas akan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Sedangkan uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah variabel yang dihubungkan bersifat linear atau sebaliknya (Sari & Fatmawati, 2021). Variabel dapat dikatakan bersifat linear apabila nilai signifikan yaitu ($p > 0.05$). Uji linearitas akan menggunakan *devition for linearity*.

Uji hipotesis akan menggunakan teknik *Spearman Rho* atau *Rank Spearman*. Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara kedua variabel. Selanjutnya akan dilakukan uji koefisien determinasi untuk melihat dan mengukur seberapa jauh sumbangan peran suatu variabel (Marpaung, 2018). Dalam penelitian ini untuk melihat sumbangan variabel *Perceived Organizational Support* terhadap variabel Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*).

HASIL PENELITIAN

Data Demografi

Peneliti mendeskripsikan partisipan kedalam karakteristik-karakteristik data demografi yang dapat dilihat pada tabel 3 dibawah sebagai berikut:

Tabel 3. Data Demografi

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	55	55%
Perempuan	45	45%
Total	100	100%
Divisi		
Administrasi	7	7%
Laundry	7	7%
PSDM	4	4%
Keuangan	20	20%
Cleaning Service	19	19%
Satpam	11	11%
Prakarya	3	3%
Logistik	4	4%
TI	2	2%
Humas Informasi	8	8%
Administrasi	1	1%
Pemasaran	2	2%
Instalasi Gizi/penyaji	8	8%
Sekretariat	4	4%
Total	100	100%

Kategorisasi

Data kategorisasi *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Job Satisfaction* didapat dari hasil jawaban partisipan. Dapat dilihat pada tabel 4 dan tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 4. Kategorisasi *Perceived Organizational Support* (POS)

Kategorisasi	Interval	N	%
Tinggi	$45 \leq X$	79	79%
Sedang	$30 \leq X < 45$	21	21%
Rendah	$X < 30$	0	0%
Total		100	100%
Mean = 37,5		Standar Deviasi = 7,5	

Dari hasil persentase kategorisasi *Perceived Organizational Support* (POS) diatas, diperoleh hasil adalah sebagian besar partisipan berada pada kategori tinggi (79%), sebagian kecil partisipan berada pada persentase sedang (21%) dan tidak adanya partisipan pada persentase rendah (0%).

Tabel 5. Kategorisasi *Job Satisfaction*

Kategorisasi	Interval	N	%
Tinggi	$81 \leq$	54	54%
Sedang	$54 \leq X < 81$	46	46%
Rendah	$X < 54$	0	0%
Total		100	100%
Mean = 67,5		SD = 13, 5	

Dari hasil kategorisasi *Job Satisfaction*, Sebagian besar partisipan memiliki *Job Satisfaction* yang tinggi sebesar 54%, sebagian partisipan memiliki *Job Satisfaction* dengan

persentase sedang dengan 46% dan tidak ada partisipan yang berada pada kategori rendah (0%).

Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau sebaliknya (Nasrum, 2018). Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan yaitu ($p > 0.05$). Uji normalitas akan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

	POS	Kepuasan Kerja
Kolmogorov-Smirnov Z	2.390	2.585
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	.000

Hasil uji normalitas antara variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan variabel *Job Satisfaction* dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov diperoleh hasil dari variabel *Perceived Organizational Support* (POS) sebesar 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05. Sedangkan hasil dari uji normalitas pada variabel *Job Satisfaction* sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Sehingga disimpulkan bahwa uji normalitas dari kedua variabel diatas tidak berdistribusi normal.

Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah variabel yang dihubungkan bersifat linear atau sebaliknya (Sari & Fatmawati, 2021). Variabel dapat dikatakan bersifat linear apabila nilai signifikan yaitu ($p > 0.05$). Uji linearitas akan menggunakan *devition for linearity*. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Kepuasan Kerja*POS	Between Groups	(Combined)	13733.442	17	807.850	63.237	.000
		Linearity	12921.617	1	12921.617	1011.479	.000
		Deviation From Linearity	811.825	16	50.739	3.972	.000
	Within Groups		1047.548	82	12.775		
	Total		14780.990	99			

Berdasarkan hasil uji linearitas dengan nilai *devition for linearity* diatas, diperoleh hasil 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan variabel *Job Satisfaction* tidak memiliki hubungan yang linear.

Hipotesis

Uji hipotesis akan menggunakan teknik *Spearman Rho* atau *Rank Spearman*. Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara kedua variabel. Hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini dituangkan dalam tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

			POS	KEPUASAN_KERJA
Spearman's rho	POS	Correlation Coefficient	1.000	.819**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	100	100
	KEPUASAN_KERJA	Correlation Coefficient	.819**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji non-parametrik yaitu uji *rank spearman*, diperoleh hasil Sig. (1-tailed) sebesar 0.000 (<0.05) yang berarti bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan dan hasil pada nilai korelasi berada pada angka 0.819 yang berarti hubungan sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk melihat dan mengukur seberapa jauh sumbangan peran suatu variabel terikat (Marpaung, 2018). Dalam sumbangan variabel *Perceived Organizational Support* terhadap variabel Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.873	4.356

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh bahwa nilai R sebesar 0.935 dan nilai R Square (r^2) sebesar 0.874 atau sebesar 87.4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* menyumbangkan peran sebesar 87.4% terhadap variabel Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*).

PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal dan tidak linear sehingga untuk menguji hipotesis digunakan uji *rank spearman*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil nilai korelasi sebesar $r = 0.819$; $p < 0.05$. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Job Satisfaction* pada karyawan non-medis di Rumah Sakit X. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi *Perceived Organizational Support* yang dialami oleh karyawan non-medis Rumah Sakit X, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) yang dirasakan oleh

karyawan tersebut. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh hasil nilai R square sebesar 0.874 (87.4%). Hal ini menjelaskan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* menyumbangkan peran sebesar 87.4% terhadap variabel *Job Satisfaction*. Hasil penelitian tersebut disebabkan oleh beberapa kemungkinan. Hasil penelitian tersebut disebabkan oleh beberapa kemungkinan. Pertama, sebagian besar karyawan menganggap bahwa *Perceived Organizational Support* merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pernyataan ini didukung oleh hasil temuan Tionardi (2018) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi akan memengaruhi terhadap kemunculan sikap yang membuat mereka merasa puas dan perilaku karyawan yang menguntungkan.

Kedua, sebagian karyawan merasakan bahwa *Perceived Organizational Support* membuat mereka lebih memiliki kemauan keras dalam bekerja sehingga mereka dapat memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung akan memberikan loyalitas dalam bekerja

sehingga membantu mencapai visi dan misi organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat oleh Eirsyah dkk (2019) bahwa karyawan yang menilai dirinya mendapat dukungan yang tinggi dari organisasi cenderung akan menyatukan dirinya dengan organisasi dan menjadi sebuah identitas dalam dirinya. Sehingga karyawan akan merasa dirinya sebagai bagian dari organisasi, bertanggung jawab terhadap kontribusi pekerjaan yang mereka lakukan serta mampu meningkatkan produktivitas kerja. Perasaan yang positif tersebut akan membantu karyawan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Semakin positif dukungan organisasi yang dirasakan karyawan terhadap organisasinya, maka akan semakin efektif dan berdampak pada kesejahteraan karyawan serta kemajuan sebuah organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan positif oleh karyawan juga berdampak pada bagaimana karyawan memandang puas gaji yang mereka terima, promosi yang ditawarkan, penghargaan atau imbalan dan sebagainya (Simatupang & Salendu, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan variabel yang sama oleh Günay (2017), Edinger & Edinger (2018), Thevanes (2018), Andriyanti & Supartha (2021). Karyawan yang merasa dihargai dan merasa didukung oleh perusahaan tempat bekerja akan membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, karyawan yang merasa tidak dihargai, merasa tidak adil dan tidak mendapat penghargaan cenderung akan merasa tidak puas dalam bekerja. Hal ini diperjelas kembali pada penelitian yang dilakukan oleh Issah (2021) bahwa kepuasan kerja hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji, pekerjaan itu sendiri serta peluang promosi.

Selanjutnya, penelitian yang mendukung hasil penelitian penulis adalah penelitian yang dilakukan oleh Agustian & Fitria (2020) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel

Perceived Organizational Support dengan *Job Satisfaction*. Ketika seorang karyawan didukung oleh organisasi dan mencapai rasa puas dalam bekerja, maka akan menimbulkan rasa keinginan dari dalam diri karyawan untuk membalas jasa perusahaan dan membantu perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Kepuasan kerja yang dimiliki seseorang dapat tercermin dari baik dan buruknya hasil pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan memiliki hak untuk mendapat imbalan atas usaha yang dilakukannya. Namun, hasil penelitian yang dilakukan penulis ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2020) dan Ibrahim (2012) yang mengungkapkan kedua variabel tersebut tidak memiliki hubungan.

Terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh penulis dalam melakukan penelitian ini. Pertama, penulis tidak dapat memilih dan memberikan kuesioner penelitian kepada responden secara langsung serta tidak dapat mengontrol pengambilan data pada setiap divisinya dikarenakan kebijakan dari pihak instansi tempat penelitian tidak mengizinkan akibat naiknya kasus Covid-19 pada saat itu. Sehingga kuesioner penelitian disebarkan langsung oleh salah satu staf karyawan RS. X. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan kuesioner untuk memperoleh data responden sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data kuesioner tanpa dilengkapi oleh data *interview* atau wawancara. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan 100 responden yang tergolong masih sedikit.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut *Perceived Organizational Support* dengan *Job Satisfaction* menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) dengan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) pada karyawan non-medis di Rumah Sakit X Surakarta. Hal ini menjelaskan

bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

SARAN

Pihak organisasi berusaha secara kontinyu dalam setiap kesempatan memberikan *Perceived Organizational Support* kepada para karyawan agar mereka memperoleh kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui diskusi atau *sharing* ketika karyawan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan memuaskan.

Setiap karyawan dapat menggunakan kesempatannya dalam mencapai *Perceived Organizational Support* untuk mencapai *Job Satisfaction*. Hal ini dapat dilakukan dengan cara diskusi ataupun *sharing*.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar lebih menggali menambah partisipan ataupun sampel penelitian yang lebih besar atau menambah jumlah variabel moderator sebagai mediasi dalam penelitian yang terkait dengan jenis kelamin ataupun departemen.

REFERENSI

- Abdullah, F. (2019). Fenomena Digital Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Dimensi DKV Seni Rupa Dan Desain*, 4(1), 47–58. <https://doi.org/10.25105/jdd.v4i1.4560>
- Afif, A. H. (2018). The relationship between perceived organizational supports with job satisfaction and organizational commitment at faculty members of universities. *Sleep and Hypnosis (Online)*, 20(4), 290–293.
- Andriyanti, N. P. V., & Supartha, I. W. G. (2021). Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediating variables. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 46–55.
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>
- Chau, S. (2019). The impact of work-family conflict on work stress and job satisfaction among Macau table game dealers. *International Journal of Tourism Sciences*, 19(1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/15980634.2019.1592298>
- Collings, D. G., McMackin, J., Nyberg, A. J., & Wright, P. M. (2021). Strategic Human Resource Management and COVID-19: Emerging Challenges and Research Opportunities. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1378–1382. <https://doi.org/10.1111/joms.12695>
- Dunn, A. M., Hofmann, O. S., Waters, B., & Witchel, E. (2011). Cloaking malware with the trusted platform module. In *Proceedings of the 20th USENIX Security Symposium* (pp. 395–410).
- Edinger, S. K., & Edinger, M. J. (2018). Improving Teacher Job Satisfaction: The Roles of Social Capital, Teacher Efficacy, and Support. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 152(8), 573–593. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1489364>
- Eirsyah, M., Putra, N., Moeins, A., Pascasarjana, S., Bogor, U. P., Persada, U., Yai, I., Mercuru, U., & Jakarta, B. (2019). *Magma*, Volume 4 Nomor 1 Tahun 2019 *Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Prima Utama* Copyright : *Magma* 2019 *Magma*, Volume 4 Nomor 1 Tahun 2019 Copyright : *Magma* 2019. 4, 30–35.
- Eisenberger, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Dukungan Organisasi Yang Dirasakan*. 71(3), 698–714.
- Frempong, L. N., Agbenyo, W., & Darko, P. A. (2018). The Impact of Job Satisfaction on

- Employees' Loyalty and Commitment: A Comparative Study Among Some Selected Sectors in Ghana AGRICULTURAL CREDIT ACCESSIBILITY BY SMALLHOLDER FARMERS BASED ON LOGIT AND MULTIMOORA MODELS View project IS GOVERNANCE IN AFRIC. *European Journal of Business and Management* www.liste.org ISSN, 10(12). <https://www.researchgate.net/publication/325102489>
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54–61.
- Ibrahim, H. I. (2012). A study on the relationship between perception of supervisor support, organizational support and job satisfaction: Perceptions of part-time mba students. *International Journal of Arts & Sciences*, 5(1), 73–83. <http://proxy1.calsouthern.edu/login?url=https://search.proquest.com/docview/1284535920?accountid=35183>
- Issah, M. (2021). Perception of Fit and Job Satisfaction Among Administrative Staff in a Mid-Western University in the United States of America. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211027564>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 164–179. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Laning, I. C., Atmadji, G., & others. (2019). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASIDAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADAPERAWAT RS. X. CALYPTRA, 7(2), 1911–1919.
- Marpaung, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*, 21(02), 8692.
- Martin, J. (2020). Job Satisfaction of Professional Librarians and Library Staff. *Journal of Library Administration*, 60(4), 365–382. <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1721941>
- Sari, R. D. P., & Fatmawati. (2021). DENGAN PERKEMBANGAN MORAL ANAK USIA DINI Kata Kunci: Moral , Pola meningkatkan kecerdasan , keterampilan , mempertinggi budi pekerti ,. *Bunaya Jurnal Pendidikan Anak*, 8(2), 1–40. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bunayya/article/view/10420/5808>
- Simatupang, M. F., & Salendu, A. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Antara Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT ABC. *Jurnal Diversita*, 5(2), 95–104. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2696>
- Soodmand Afshar, H., & Doosti, M. (2016). Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance Iranian Journal of Language Teaching Research. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 4(1), 97–115. www.urmia.ac.ir/ijltr
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Komitmen Afektif 3 “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif.” *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiNgvj9-tvjAhXO6XMBHZv3CQgQFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fjournal.unnes.ac.id>

- %2Fsju%2Findex.php%2Fmaj%2Farticle%2Fview%2F9270%2F7704&usg=AOvVawoWH DgyyTCwSdaofdOhd9cf
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
<https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Thevanes, N., & Saranraj, Y. (2018). The Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction of Academic Staff. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 6(2), 1–8.
<https://doi.org/10.9734/ajeba/2018/39809>
- Tionardi, E. F. (2018). Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.6 No.2. *Calyptra*, 2(2), 1–12.